



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de Dereito

Trabajo de
fin de grado

Despido de un
trabajador y
actuación de la
Inspección de
trabajo

Alejandro Vilas Debén

Tutor: José Ramón Ruiz García

Doble Grado en ADE y Derecho
Año 2016

Índice

Antecedentes de hecho.....	4
Introducción.....	6
1. ¿Qué acciones laborales puede ejercitar el trabajador despedido? ¿Cómo argumentaría dichas acciones?	7
1.1 Acción de despido	7
1.2 Acción por vulneración de derechos fundamentales	11
2. ¿Qué responsabilidades para el empresario podrían derivarse de la situación del trabajador Don Alberto Pérez Domingo?	13
3. Reproduzca el iter procedimental respecto de la actuación de la Inspección de Trabajo en ambas situaciones	16
3.1 Inicio del procedimiento de Inspección de Trabajo	16
3.2 Proceso en el caso de D. Francisco: Procedimiento sancionador por infracciones del ordenamiento social.....	18
3.3 Proceso en el caso de D. Alberto: Procedimiento liquidatorio por infracciones contra la Seguridad Social.....	19
3.4 Procedimiento por incumplimiento de las normas de riesgos laborales.....	21
4. Razone cuáles serían las consecuencias que procederían de la actuación de la Inspección de Trabajo.....	22
4.1 Consecuencias producidas por la expedición del acta de infracción definitiva	23
4.2 Consecuencias producidas por el acta de liquidación definitiva	24
4.3 Consecuencias producidas por la infracción de la normativa relativa a riesgos laborales	26
5. Una vez planteada la situación, indique qué defensa podría actuar el empresario frente a una eventual sanción administrativo-laboral. Justifíquelo.	28
Conclusiones.....	34
Anexos.....	36
Anexo 1: Modelo de papeleta de conciliación contra despido improcedente	36
Anexo 2: Modelo de demanda por despido improcedente	37
Anexo 3: Modelo de demanda por despido nulo.....	38
Anexo 4: Modelo de solicitud de readmisión por despido nulo	40

Anexo 5: Formulario de denuncia por infracciones laborales ante la Inspección de Trabajo	41
Anexo 6: Formulario de escrito de alegaciones contra actas de infracción.....	43
Anexo 7: Recurso de alzada contra resolución administrativa.....	45
Anexo 8: Formulario de solicitud de alta de un trabajador en la Seguridad Social	47
Anexo 9: Escrito del demandado ejercitando la opción a favor de la indemnización en el supuesto de despido declarado improcedente	51
Anexo 10: Información de riesgos específicos a los trabajadores.....	51
Anexo 11: Modelo de carta de despido	52
Bibliografía	53

Antecedentes de hecho

Don Francisco González Martínez es un trabajador de Construnova S.A., una empresa dedicada tanto a la construcción, como a la rehabilitación y reformas de inmuebles localizados fundamentalmente en la Comunidad Autónoma de Galicia.

D. Francisco, trabajador de treinta años y con experiencia en el sector de la construcción, firmó su contrato el día seis de diciembre de 2013, en las oficinas situadas en la sede principal de la empresa, en la ciudad de A Coruña. Se trataba de un contrato de carácter indefinido, con una serie de cláusulas, entre las cuales figuraba tanto su horario -cuarenta horas semanales-, como la retribución correspondiente al trabajo que iba a desempeñar dentro de la mencionada empresa -1.645 euros mensuales-.

En ese momento, acceder al puesto ofertado supondría una oportunidad inmejorable para Francisco, dado que estaba en el paro desde hacía unos años. Por ello, no dudó en aceptar la oportunidad que se presentaba ante él y comenzó a trabajar al día siguiente de la mencionada firma.

Sin embargo, tras unos meses trabajando en Construnova S.A., el horario de D. Paco no se correspondía con el establecido en el contrato que había firmado, ya que, en lugar de trabajar las horas fijadas, realizaba jornadas semanales de más de cuarenta horas; horas que ni le eran retribuidas ni cotizaban en la Seguridad Social. Asimismo, tampoco disfrutaba de los descansos que deberían serle asignados.

Por si esta situación no fuese de agrado para el trabajador, su jefe y dueño de la sociedad, D. Fernando Pérez Hernández, de sesenta y tres años, lo trata de manera vejatoria, lo amenaza y hace que Paco trabaje bajo coacción.

Como consecuencia de esta situación, D. Francisco ha sufrido lesiones de carácter psicológico, lo que tuvo como principal efecto la visita, el tres de mayo, a un médico quien, sin dudarle, le diagnostica la baja, con el correspondiente informe médico. En dicho informe se alude principalmente al estado de estrés al que está sometido el trabajador, la depresión en la que está inmerso, así como ciertos problemas fisiológicos derivados de las previas situaciones mencionadas (indigestión, trastorno del sueño).

Ante este escenario, el trabajador decide denunciar su caso ante la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, siguiendo el procedimiento establecido para ello, el día veinticuatro de mayo de 2014.

D. Fernando, en el momento en el que tiene conocimiento de la acción llevada a cabo por su trabajador decide inmediatamente despedirlo -el día veintisiete de mayo de 2014-

Por su parte y como consecuencia de la denuncia realizada por D. Francisco, un inspector acude a realizar la visita correspondiente al lugar donde se desarrollan los actos denunciados por el trabajador. Una vez allí y mientras se realizan las acciones correspondientes de revisión por parte de la Inspección, descubren que además de las circunstancias expresadas por D. Paco, hay otro trabajador, D. Alberto Pérez Domingo, de veinte años, que no está dado de alta en el oportuno régimen de la Seguridad Social.

Asimismo, y tras la evaluación del lugar de trabajo, los inspectores aprecian que las condiciones de seguridad e higiene precisas para las obras, no se cumplen de ninguna manera.

Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado pone punto y final a una carrera universitaria. El TFG consiste en el análisis de un caso práctico, estructurado a través de la resolución de las cinco cuestiones planteadas inicialmente, todas ellas relativas a la materia de Derecho Laboral.

El trabajo se estructura en cinco grandes apartados, el primero está destinado a exponer las opciones de defensa judicial que tiene un trabajador a la hora de ser despedido. En el segundo apartado se analizan las consecuencias que tiene para un empresario mantener a un trabajador no afiliado al pertinente régimen de la Seguridad Social en su plantilla. El tercer apartado se centra en la explicación del procedimiento habitual llevado a cabo por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social tras recibir una denuncia de infracción de normas laborales. En el cuarto punto se aclaran las consecuencias que produce una visita de la Inspección Laboral en el caso de haber detectado infracciones en materia del orden social. Por último, en el apartado cinco se valoran las vías de defensa que el empresario puede tener frente a una sanción interpuesta por la administración laboral.

El trabajo se cierra con unas conclusiones en relación a las cuestiones planteadas y su resolución. En cuanto a los anexos, se ha creído conveniente adjuntar una serie de modelos y formularios estándar que hubieran aparecido en una resolución real de un supuesto como este.

1. ¿Qué acciones laborales puede ejercitar el trabajador despedido? ¿Cómo argumentaría dichas acciones?

1.1 Acción de despido

De acuerdo con el art. 2. a) y b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y, además, de las acciones que los trabajadores puedan ejercitar contra el empresario.

Podemos definir el despido como una decisión unilateral del empresario que surte efecto de forma inmediata, sin necesidad de acudir a ningún órgano judicial para su convalidación¹, a pesar de que posteriormente, como veremos en esta cuestión, se puedan plantear acciones contra ella.

La primera acción que puede tomar en consideración D. Francisco, el trabajador despedido, es la que se regula en los artículos 103 a 113 de la Ley 36/2011, la llamada **acción o demanda por despido**. Para poder promover esta acción, el trabajador tiene que redactar una demanda que cumpla los siguientes **requisitos** enumerados en los artículos 103 y 104 de la citada ley:

- Reclamar dentro de los 20 días siguientes al despido².
- Requisitos formales: especificar antigüedad y condiciones del trabajo o servicio que se prestaba en la empresa.
- Fecha del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario

¹ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Curso de Derecho del Trabajo* (17ª Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008 (p.740)

² También lo confirma el art. 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo únicamente se interrumpe cuando existe una solicitud de conciliación.

- Especificar si se ha ostentado o no la condición de representante legal o sindical de los trabajadores, así como la afiliación a un sindicato.

Cabe mencionar también, como figura en el art. 103.2 de la Ley 36/2011, que es posible solicitar antes de la demanda una conciliación a través de papeleta, en la que puede llegarse a un acuerdo entre las partes.

Una de las ventajas de esta acción de despido es que el empresario tiene que probar la veracidad de los hechos que figuran en la carta de despido. De acuerdo con el art. 105 de la Ley 36/2011, el empresario tampoco podrá añadir hechos distintos de los que figuren en la carta de despido como justificación para la expulsión del trabajador.

Una vez completado el proceso judicial, la acción de despido puede tener **tres resultados** según el artículo 108 de la Ley 36/2011:

- Puede ser declarado procedente, en cuyo caso el despido está justificado por las razones expuestas en la carta de despido. En este caso, según el artículo 109, el trabajador no tiene derecho a readmisión ni indemnización.
- Puede ser declarado improcedente cuando el empresario no pruebe la veracidad de las razones del despido o bien cuando se incumplan los requisitos formales del artículo 55.1 del Estatuto de los trabajadores³. Cuando sea declarado improcedente por no apreciarse los hechos acreditados la decisión empresarial será revisable o, si hubiera infracciones de menor entidad a la alegada por el empresario, se podrá sustituir el despido por una sanción al trabajador.
- Puede ser declarado nulo, cuando se produzca discriminación o violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Lo que debemos saber antes de argumentar la acción de despido son los **efectos** que supondría que el despido efectuado por D. Fernando a D. Francisco si fuese declarado improcedente o nulo.

En el caso de **despido improcedente**, el art. 110 de la ley 36/2011 le garantiza al trabajador la readmisión en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, así como el abono de los salarios de tramitación⁴, o bien, si no quiere volver a ese puesto de trabajo, puede optar por solicitar una indemnización⁵. Si D. Francisco opta por la indemnización ha de tener en cuenta que debe declarar sus intenciones en el acto de juicio, de hecho si se considera que la readmisión no será realizable puede solicitar al juez que se pronuncie en ese sentido en la sentencia.

³ De acuerdo con el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores los requisitos del despido son los siguientes: que el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, las demás condiciones establecidas en el convenio colectivo, si fuera un representante sindical la apertura de expediente contradictorio y si fuera afiliado a un sindicato deberá dársele audiencia previa a los delegados sindicales.

⁴ De acuerdo con el art. 56.2 del Estatuto de los Trabajadores: “Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo”

⁵ De acuerdo con el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores: “Una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”

Por otra parte, si el **despido fuese declarado nulo**, de acuerdo con el art. 113 de la Ley 36/2011 la única resolución que nos daría la sentencia será la inmediata readmisión de D. Francisco, con abono de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento judicial.

Una vez contempladas las consecuencias que tendría la presentación de esta acción de despido, conviene entrar a **argumentarla**. De los antecedentes de hecho nos quedamos con los siguientes momentos clave a tener en cuenta en la argumentación:

- No se cumplen las condiciones del contrato laboral: más horas trabajadas de las que figuran en el contrato, además no son retribuidas ni cotizan en la Seguridad Social, además tampoco se respetan los descansos a los que por ley y contrato tiene derecho D. Francisco.
- Trato vejatorio por parte del empresario, D. Fernando: amenazas y trabajo bajo coacción en el día a día de D. Francisco.
- La consecuencia de esta situación le provoca a D. Francisco un estrés elevado que le ocasiona depresión, trastornos alimenticios y del sueño.
- El despido ocurre tres días después (27 de mayo) de que el trabajador denunciara su situación ante la Inspección de Trabajo.
- La Inspección de Trabajo verifica las circunstancias denunciadas por D. Francisco, además de otras varias, durante su visita a Construnova.

Un problema que nos encontramos a la hora de argumentar la acción es la ausencia de los motivos que D. Fernando expone en la carta de despido⁶ para justificar el cese de la actividad laboral de D. Francisco. Sin embargo, D. Francisco puede basar su demanda de despido en relación a los hechos expuestos en los antecedentes, en primer lugar la transgresión llevada a cabo por D. Fernando aumentando los horarios de trabajo, incluyendo horas extraordinarias gratuitas y eliminando descansos⁷ supone una infracción grave según el art. 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). También, según el art. 7.6 de la misma norma, esa modificación de las condiciones unilateral por parte del empresario sin acudir a los procedimientos legales⁸ supone otra infracción grave más. A esas dos infracciones debemos sumarle una infracción muy grave según el art. 8.11 de la LISOS, la cual consiste en los actos que D. Fernando realiza en contra de la dignidad de D. Francisco amenazándolo y

⁶ No se menciona en el caso la existencia de una carta de despido escrita, pero la jurisprudencia viene admitiendo el despido tácito, cuando los hechos del empresario revelen la intención de finalizar la relación laboral. En este sentido la STS de 23 de Febrero de 1990: “*no puede valer como tal despido tácito o por hechos concluyentes el cierre y precintaje (temporal y provisional) del centro de trabajo de TECNIMARSA (14 de marzo de 1988), que es un acto decretado por la autoridad y no por el empleador*”

⁷ De acuerdo con los art. 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en los cuales se regulan los derechos relativos a jornada y descansos, estas condiciones deben respetar los convenios colectivos. El empresario tampoco puede modificarlos sin una negociación con los representantes de los trabajadores.

⁸ De acuerdo con el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores: “La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Sin embargo cuando esta decisión sea individual (aplicada a un solo trabajador) debe comunicarse al trabajador y su representante con quince días de antelación.

coaccionándolo en su puesto de trabajo. Un aspecto clave para argumentar la demanda de D. Francisco sería precisamente el art. 8.11 de la LISOS según el cual será una infracción muy grave *“las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*. En el presente caso parece bastante evidente que la decisión de despedir a D. Francisco es una reacción a “una acción administrativa”, como lo fue la denuncia por parte del trabajador ante la Inspección de Trabajo, aunque la situación de trato desfavorable ya existía con anterioridad.

Todos estos hechos suponen infracciones administrativas sancionadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que, según los hechos, están verificadas por los inspectores que acudieron de visita a la empresa. La exposición de los hechos será clave para la reclamación de D. Francisco, que puede ser argumentada en **tres puntos**:

- El primero, las condiciones de su contrato laboral fueron cambiadas unilateralmente por el empresario, obligándole a trabajar más horas de las cotizadas de forma no retribuida y no respetando los tiempos de descanso. Todo esto sin el cumplimiento de los requisitos legales exigidos en los art. 34 a 38 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- El segundo, la existencia de actos en contra de la dignidad del trabajador por parte del empresario. Las amenazas y coacciones de D. Fernando llegan a provocar lesiones psíquicas y físicas a D. Francisco, quien padece de depresión y trastornos alimentarios y de sueño debido al estrés al que está sometido en su puesto de trabajo.
- El tercero, la causa del despido. Aunque no figura en los hechos el contenido de la carta de despido, parece claro que surge como reacción a la denuncia de D. Francisco ante la Inspección de Trabajo, lo que constituye una infracción muy grave de acuerdo con la normativa legal, ya que supone un trato desfavorable injustificado por el empresario.

No podemos olvidar, que en los antecedentes de hecho se confirma que la Inspección Laboral da por probados los hechos y condiciones expuestas por D. Francisco en su denuncia, lo que supondrá una ventaja a su favor en el procedimiento judicial, salvo que el empresario consiguiera demostrar que el despido responde a razones objetivas y justificadas en la carta de despido.

La **conclusión** más probable en este caso es la declaración de la improcedencia del despido, por no responder a las causas justificadas por el empresario en la carta de despido (si es que existe y no fue un despido tácito), en cuyo caso podrá D. Francisco reclamar una indemnización o la reinserción en su puesto de trabajo. También es posible que se declare la nulidad del mismo, por violar el derecho fundamental a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y la integridad moral (art. 15 CE) mediante ese maltrato al que fue sometido D. Francisco en su puesto de trabajo, lo que supondría la readmisión inmediata de D. Francisco.

Será el trabajador quien tenga que valorar, en su caso, si le compensa recuperar su puesto de trabajo u optar por la indemnización, informando al juez durante el proceso judicial para que tome una decisión en ese sentido, en el supuesto de que la demanda por despido llegue a buen fin (art. 110 Ley 31/2011).

1.2 Acción por vulneración de derechos fundamentales

De acuerdo con el art. 177.1 de la Ley 36/2011 “*Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento*”. El procedimiento que se desencadena por esta acción está mucho más protegido que el expuesto anteriormente, pero es una opción a considerar dados los hechos expuestos en el caso dado que D. Francisco **puede ver vulnerado su derecho** a la dignidad e integridad moral tras el acoso y las amenazas expresadas por D. Fernando.

Un requisito de este procedimiento es que el trabajador **no puede acumular** otras acciones a parte de la lesión del derecho fundamental en cuestión, ya que el objetivo del mismo es tutelar y proteger los derechos fundamentales (art. 178 Ley 36/2011). Si se le permite, de acuerdo con el art. 26 de la misma norma, acumular esta acción junto a la anteriormente explicada **acción de despido**.⁹

La demanda tiene que cumplir una serie de **requisitos** de acuerdo con el art. 179 de la Ley 36/2011: debe expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración del derecho fundamental, el derecho fundamental vulnerado, la cuantía de la indemnización solicitada y la especificación de los daños y perjuicios ocasionados que justifiquen dicha indemnización. La jurisprudencia sobre la acción por vulneración de derechos fundamentales parece exigir que la situación a la que está sometido el trabajador sea de una gravedad tal que la haga insoportable¹⁰, algo que parece que D. Francisco cumple al haberle ocasionado graves lesiones el estrés al que se veía sometido en su día a día.

Una ventaja que tiene esta acción es la imposición de una serie de **medidas cautelares** que incluyen, en el caso de demandas contra el acoso, “*la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo,*

⁹ De acuerdo con el art. 26.2 Ley 36/2011: “Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184.”

¹⁰ En este sentido la STS de 20 de julio de 2012 dice lo siguiente sobre la extinción del contrato debido a atentados contra la dignidad del trabajador “*para que pueda prosperar la acción extintiva ejercitada por el trabajador debe estar viva y vigente la relación laboral, salvo supuestos excepcionales que atentan gravemente a la dignidad del trabajador o su integridad física, situándole en una posición insoportable*”

la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse” (art. 180 Ley 36/2011). También, antes del acto judicial existe la posibilidad de llegar a un acuerdo en el acto de conciliación¹¹ (art. 181 Ley 36/2011).

La **sentencia**, a diferencia de la acción de despido, no versará sobre la procedencia o improcedencia del mismo, sino según la existencia o no de la vulneración a un derecho fundamental, es decir, la sentencia declarará el derecho a la dignidad o integridad de D. Francisco como vulnerado o no por la actuación de D. Fernando. La sentencia en sentido favorable supondría la declaración de nulidad de la actuación del empleador y su cese inmediato, así como la reparación de los daños sufridos (art. 182 Ley 36/2011)

La sentencia favorable incluye la cuantía de **la indemnización** que corresponda por la vulneración de sus derechos fundamentales, esta indemnización es compatible con la que surja de la extinción del contrato laboral como consecuencia del despido.

D. Francisco podría **argumentar** esta demanda en base al trato vejatorio sufrido en su puesto laboral a manos de D. Fernando, quien le hace trabajar bajo amenazas y sometido a una fuerte coacción. Esta situación desfavorable en su puesto de trabajo le ha ocasionado a D. Francisco un estrés tan elevado que le provoca unos daños psicológicos y fisiológicos, probados en el informe médico del tres de mayo que le otorga la baja laboral, para nada habituales en un puesto de su categoría. Sin embargo no podría, en esta acción, cuestionar las razones de su despido ni entrar en debate sobre el incumplimiento o no de las condiciones laborales, no podría por tanto reclamar sobre su horario o sus descansos. Únicamente podría reclamar la indemnización correspondiente por la vulneración de su derecho a la dignidad y la integridad física y moral. Debería por tanto D. Francisco ejecutar esta acción conjuntamente con la acción por despido, si quiere ser restituido en su puesto de trabajo o conseguir una indemnización a mayores.

La **conclusión** lógica a la que llegaría esta acción sería a la compensación a D. Francisco mediante una indemnización, además de la correspondiente por el despido, ya que el informe médico que verifica sus lesiones se ve respaldado por la Inspección de Trabajo durante su visita a Construnova, donde aprecia la existencia de las circunstancias expuestas en la denuncia de D. Francisco ante la Inspección de Trabajo. Sin embargo D. Francisco no podría ser reincorporado en su puesto laboral salvo que realice esta acción conjuntamente con la acción de despido ni tampoco gozaría de las medidas cautelares que ofrece este procedimiento, puesto que ya no está en la empresa. Esta acción sería interesante aplicarla de forma complementaria a la acción de despido, para obtener una indemnización por el menoscabo sufrido a manos del empresario, pero no individualmente ya que no podrían alegarse parte de los hechos más importantes con los que cuenta el trabajador para defender su situación, como lo son la transgresión de diferentes preceptos laborales por parte de D. Fernando, explicados en el apartado referente a la demanda de despido.

¹¹De acuerdo con el art. 84 de la Ley 36/2011: “El secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones.”

2. ¿Qué responsabilidades para el empresario podrían derivarse de la situación del trabajador Don Alberto Pérez Domingo?

Para determinar las **responsabilidades** a las que puede verse sometido D. Fernando, el empresario, acudimos al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para comprobar la gravedad que supone según esta norma no dar de alta a un trabajador en la Seguridad Social. De acuerdo con el art. 20 de la LISOS, “*son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el artículo 2.2¹² de la presente Ley, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley*”.

Trasladándonos al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, su artículo 15 nos dice que “*la afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1*”. Estas personas **obligadas a estar afiliadas** en la Seguridad Social son tanto españoles como extranjeros legales que trabajen en España, bien por cuenta ajena¹³, por cuenta propia (autónomos), sean socios trabajadores de cooperativas, estudiantes o funcionarios.

Situándonos ahora en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social., su art. 23 establece que “*la*

¹² De acuerdo con el art. 2.2 de la LISOS son sujetos responsables: “Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social”

¹³ De acuerdo con el art. 7.1 del RDL 8/2015 los trabajadores por cuenta ajena tienen la obligación de estar afiliados a la Seguridad social bien sean eventuales, de temporada o fijos, de trabajo discontinuo, trabajadores a distancia, y trabajadores con independencia

afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse a instancia de los empresarios, a petición de los trabajadores o de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social". El art. 24 del mismo texto establece también la **obligatoriedad por parte del empresario** de dar de alta al trabajador en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, quedando de forma subsidiaria la obligación del trabajador a hacerlo por su cuenta (art. 25) cuando se constate el incumplimiento de la obligación por parte del empresario. La afiliación de oficio tiene lugar cuando actúa la Inspección de Trabajo (art. 26), por lo que en este caso D. Alberto habrá dado de alta tras el paso de la Inspección Laboral. También tiene la obligación el empresario de presentar esta alta en la Seguridad Social 60 días naturales antes del inicio de la actividad por parte del trabajador (art. 32.3.1º), obligación claramente incumplida al estar D. Alberto en su puesto de trabajo sin afiliación alguna.

Estas referencias legales ya son suficientes para confirmar la **inadecuación de la situación** de D. Alberto Pérez Domingo en la empresa de D. Fernando, como trabajador por cuenta ajena es obligatoria su afiliación en la Seguridad Social para que pueda cotizar por su trabajo y acceder a las distintas prestaciones que ofrece la Seguridad Social. Por los hechos expuestos en los antecedentes, parece posible que el trabajador no instara su alta en la Seguridad Social por su cuenta debido al empresario y las condiciones a las que estaban sometidos compañeros como D. Francisco.

Una vez constatado que el empresario ha **incumplido una obligación legal**¹⁴ al tener un empleado que no está dado de alta en el régimen de la Seguridad Social conviene entrar a valorar las consecuencias que esto supone, sobre todo tras la confirmación de esta situación por parte de la Inspección de Trabajo durante su visita a la empresa.

Ya que ha sido la Inspección de Trabajo quien ha descubierto la situación irregular de D. Alberto, de acuerdo con el art. 22.2 de la LISOS constituye una **infracción grave** "*No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, considerándose una infracción por cada uno de los trabajadores afectados*". Este tipo de infracción está castigada, de acuerdo con el art. 40.1.e) de la LISOS con una **multa** que puede tener las siguientes cuantías: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros. El superior del Inspector de Trabajo será quien determine el grado de la infracción basándose en los hechos.

Una vez detectada esta infracción, la Inspección de Trabajo levantará un acta de liquidación, en la cual se exigirá a D. Fernando el pago de las **cantidades adeudadas a la Seguridad Social** como consecuencia de la no inscripción de su trabajador, D. Alberto, en el régimen correspondiente, además de las correspondientes costas y

¹⁴ No tener dado de alta a un trabajador puede ocasionar graves perjuicios tanto para él como para el empresario, de acuerdo con la STS de 17 de febrero de 2009: "*no se hallaba en alta en Seguridad Social los días 1 y 2 de agosto. La Inspección de Trabajo levantó acta por falta de alta y cotización esos días, acta que fue comunicada a la Tesorería General de la Seguridad Social, a efectos del alta y baja de oficio, sin que conste si se han abonado las cuotas correspondientes. Solicitó el pago directo de la prestación de incapacidad temporal, solicitud que le fue denegada en vía administrativa por no haberse hallado en alta en Seguridad Social en la fecha de la baja por enfermedad común*". Como vemos, el empresario sale perjudicado por tener que abonar los recargos del acta y el trabajador por no poder reclamar la prestación social.

recargos que le correspondan. La cuestión del acta de liquidación la trataremos con mayor profundidad en las cuestiones tercera y cuarta.

Además de la multa y el reclamo de la deuda, de acuerdo con el art. 46.2 de la LISOS, el empresario tendrá las siguientes **sanciones accesorias**:

- Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, haciéndose efectiva desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas afectará a las de mayor cuantía. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.
- Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de un año, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. Por tanto no podrá solicitar D. Fernando nuevas subvenciones relacionadas con el empleo una vez perdidas las que estaba recibiendo en la fecha que cometió la infracción.

A parte de las responsabilidades pecuniarias y accesorias, otra obligación que tendría el empresario una vez detectada esta situación por la Inspección de Trabajo sería la que figura en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendría que convertir en **trabajador fijo**¹⁵ a D. Alberto si ya había transcurrido su periodo de prueba a efectos de la visita del Inspector Laboral.

Podemos **concluir** la cuestión por tanto, afirmando que la situación constatada por la Inspección de Trabajo sobre la no afiliación de D. Alberto a la Seguridad Social tendrá consecuencias graves para D. Fernando. En primer lugar recibirá una sanción económica, que dados los antecedentes de hecho¹⁶, puede situarse en su grado máximo. Además de la sanción económica, D. Fernando perderá acceso a bonificaciones y subvenciones promovidas por la Seguridad Social, lo que puede colocar a su empresa en una situación desfavorable frente a la competencia. Además, tendría que concederle a D. Alberto un contrato indefinido derivado de la situación irregular, lo que supone un coste extra para la empresa, ya que también estará obligado a pagar las cantidades adeudadas a la Seguridad Social por este trabajador, probablemente con la aplicación de un recargo extra derivado de la situación.

¹⁵ En este sentido la STSJ de Madrid de 19 de mayo de 2009 dice “la irregular celebración de contratos temporales se salda con la conversión de los mismos en contratos indefinidos”.

¹⁶ La existencia de un trabajador despedido de forma cuestionable y el no cumplimiento de condiciones de seguridad e higiene figurarán en el informe del Inspector, lo que puede contribuir a una sanción más grave dadas las condiciones generales del caso.

3. Reproduzca el iter procedimental respecto de la actuación de la Inspección de Trabajo en ambas situaciones

3.1 Inicio del procedimiento de Inspección de Trabajo

Antes de nada conviene aclarar que, dado que los antecedentes de hecho transcurren en la Comunidad Autónoma de Galicia, el **órgano competente** para realizar el procedimiento de Inspección e imponer las correspondientes sanciones son los órganos de la administración laboral autonómicos, de acuerdo con el art. 48.5 de la LISOS y el art. 29.1º del Estatuto de Autonomía de Galicia; esta competencia queda asumida por la Comunidad Autónoma mediante el DECRETO 70/2008, de 27 de marzo, sobre distribución de competencias entre los órganos de la Administración autonómica gallega para la imposición de sanciones en las materias laborales, de prevención de riesgos y por obstrucción de la labor inspectora.

El procedimiento se **inicia** tras la denuncia de D. Francisco el día 24 de mayo, ya que como figura en el art. 20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social: *“La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos, en **virtud de denuncia** o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social”*. Antes de continuar con el proceso conviene aclarar unos cuantos aspectos sobre la denuncia que D. Francisco tuvo que presentar ante la Administración Laboral.

De acuerdo con el art. 20.4 de la Ley 23/2015 la acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es pública, sin embargo *“el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o*

colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.” Si la denuncia da lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley 30/1992¹⁷, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Por tanto en el presente caso D. Francisco tendrá la condición de interesado en el procedimiento, ya que es el que promueve su inicio y sus intereses individuales están afectados por la resolución del mismo. Además, de acuerdo con el art. 20.5, la denuncia no podrá ser anónima ni tener defectos en su forma para que sea admitida a trámite.

Una vez la denuncia sea realizada, la Inspección de Trabajo **visitará el lugar de trabajo**, puede hacerlo sin aviso o previo o bien a través de un requerimiento de comparecencia ante el Inspector, para que se aporte la documentación requerida (art. 21.1 Ley 23/2015). Las comprobaciones de las situaciones denunciadas ante la Inspección de Trabajo no deberían demorarse más de 9 meses, es decir, no pasarán más de 9 meses entre la visita del Inspector y la redacción del acta o requerimiento correspondiente (art. 21.4 Ley 23/2015). Una vez en el lugar de trabajo, los funcionarios pueden solicitar la presencia de los representantes de los trabajadores cuando se comprueben indicios de la existencia de riesgos laborales (art. 21.5 Ley 23/2015), en el presente caso al no cumplirse las normas en materia de higiene y seguridad laboral se requerirá la presencia de estos sujetos para que informen al resto de trabajadores de la empresa. Cada actuación llevada a cabo por los funcionarios debe ser recogida en una **diligencia** por escrito, de acuerdo con el art. 21.6 de la Ley 23/2015. Una vez terminada la actividad comprobatoria, los Inspectores de Trabajo tomarán medidas diferentes según las infracciones que observen. Si lo observado no perjudica directamente a los trabajadores o a sus representantes, pueden emitir un **acta de advertencia**, en la cual figurarán las deficiencias observadas por el Inspector, con el modo que tiene el empresario para subsanarlas y corregirlas a través de un requerimiento a la empresa para que cumpla esta obligación en el plazo señalado en el acta¹⁸.

Cuando en la actuación inspectora se detectan varias infracciones, se acumularán en un mismo acto aquellas correspondientes a una misma materia: infracciones laborales, infracciones contra la Seguridad Social e infracciones en materia de prevención de riesgos según el art. 16 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Sin embargo, en el presente caso el procedimiento continuará de tres formas diferentes que se explicarán en los siguientes apartados.

¹⁷ De acuerdo con el art. 31.1 de la Ley 30/1992: “Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:

- a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
- b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.
- c) Aquéllos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.”

¹⁸ Véase BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo* (23ª Edición), Madrid, Tecnos, 2014 (p. 294)

3.2 Proceso en el caso de D. Francisco: Procedimiento sancionador por infracciones del ordenamiento social

Como hemos observado en la primera pregunta, el empresario, D. Fernando, cometió una serie de **infracciones contra el orden social**, al cambiar las condiciones de trabajo de D. Francisco, no respetar los descansos y tratarlo de manera vejatoria en su puesto de trabajo¹⁹. Recordemos que esta situación provocó una serie de lesiones en el empleado, constatadas por un médico, y la situación denunciada por D. Francisco fue corroborada tras la Inspección de Trabajo.

Dado que el Inspector ha observado personalmente el incumplimiento de una serie de preceptos de la legislación social, levantará un **acta de infracción**²⁰ (art. 22.5 Ley 23/2015) por la cual se dará comienzo al **procedimiento sancionador** (art.1.2 RD 928/1998) contra el empresario. De acuerdo con el art. 12 del RD 928/1998 los Jefes de la Inspección provincial tienen una competencia de control sobre las actas extendidas, que puede corregir los errores materiales, de hecho, aritméticos o aquellas actas incompletas antes de la correspondiente notificación, con el objeto de que se cumplan todos los requisitos formales del procedimiento.

De acuerdo con el art. 17 del RD 928/1998 una vez expedida el acta, el sujeto responsable será notificado en el plazo de 10 días hábiles, una vez recibida la notificación tendrá 15 días hábiles para formular un **escrito de alegaciones** adjuntando las pruebas que estime pertinentes. Recibidas las alegaciones, o transcurrido el plazo legal para las mismas, el instructor puede acordar la apertura de **un periodo de prueba**.

Si se formularan alegaciones, el órgano instructor tiene la posibilidad de recabar un **informe ampliatorio**, en el plazo de 15 días, que será preceptivo si en las alegaciones

¹⁹ En la primera cuestión del presente trabajo se tratan con mayor detalle las condiciones a las que estaba sometido el trabajador despedido, que son las principales infracciones en el orden social cometidas por el empresario, las cuales detectará la Inspección de Trabajo y serán objeto de un acta de infracción.

²⁰ Los requisitos de las actas de infracción son importantes y han de respetarse en todos los casos. De acuerdo con el art.14.1 del RD 928/1998: “Las actas de infracción habrán de reflejar:

- a) Nombre y apellidos o razón social del presunto sujeto infractor.
- b) Los hechos comprobados por el funcionario actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción.
- c) La infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación.
- d) Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción.
- e) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que será el total de las sanciones propuestas si se denunciará más de una infracción. Se incluirán expresamente la propuesta de las sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal.
- f) Órgano competente para resolver y órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador y plazo para la interposición de las alegaciones ante éste.
- g) Indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo.
- h) Fecha del acta de infracción.”

se invocan hechos distintos a los que figuran en el acta, insuficiencia del relato de la misma, o indefensión (art. 18.3 RD 928/1998). En el caso de que sean presentados nuevos hechos, se dará audiencia al responsable por término de 8 días; una vez completado el trámite de audiencia el responsable puede formular nuevas alegaciones en un plazo de 3 días (art. 18.4 RD 928/1998).

Una vez transcurridos los periodos de prueba y los informes ampliatorios, el proceso llega a una **propuesta de resolución** junto con el expediente administrativo sancionador, que será recibida por el responsable 15 días antes de la resolución final (art. 18.1 RD 928/1998).

El proceso sancionador al que dio origen la visita de la Inspección de Trabajo y las infracciones cometidas por D. Fernando en el orden social llega a su fin cuando el órgano competente dicta la **resolución final motivada**, en los diez días siguientes a la finalización del proceso instructor (art. 20.1 RD 928/1998).

El procedimiento sancionador en ningún caso puede durar más de 6 meses (desde la expedición del acta hasta la resolución final) salvo circunstancias excepcionales (art. 20.3 RD 928/1998). La resolución final será notificada al empresario advirtiéndole de los recursos que dispone contra ella y el importe de las sanciones pecuniarias, así como aquellas sanciones accesorias que pueda recibir (art. 20.2 y 21.1 RD 928/1998)

3.3 Proceso en el caso de D. Alberto: Procedimiento liquidatorio por infracciones contra la Seguridad Social

En el caso de D. Alberto, trabajador que no está dado de alta en la Seguridad Social, se comete una infracción contra esta entidad, por tanto la Inspección de Trabajo tras detectar esta irregularidad levantará un **acta de liquidación**²¹ (art. 20.6 Ley 23/2015 y art. 31.1.a) del RD 928/1998). El acta de liquidación también versará sobre aquellas horas extras que trabaja D. Francisco y no cotizan en la Seguridad Social, ya que también constituyen un incumplimiento de una obligación legal.

El plazo para notificar el acta de liquidación es de 10 días de acuerdo con el art. 58.2 de la Ley 30/1992 y recibirán esta **notificación**: el empresario, el trabajador afectado y la Tesorería General de la Seguridad Social (art. 33.1 RD 928/1998). El empresario podrá realizar alegaciones en los 15 días siguientes desde la fecha de notificación.

Aquí el responsable, D. Fernando, puede optar por **no efectuar alegaciones** y pagar la cantidad que figura en el acta de liquidación antes del vencimiento del plazo para

²¹ De acuerdo con el art. 32 del RD 928/1998, en el cual figuran los requisitos de las actas de liquidación, los requisitos formales del acta de liquidación son los mismos que para un acta de infracción, citados en la nota 20, con el añadido de los datos en los que el funcionario se basa para calcular la cuantía adeudada a la Seguridad Social

efectuar alegaciones, elevándose el acta a una liquidación definitiva (art. 33.1 RD 928/1998) y terminando el procedimiento.

De acuerdo con el art. 33.2 del RD 928/1998 si el responsable **efectúa alegaciones**, al igual que en el procedimiento sancionador, existe la posibilidad de que el instructor solicite un informe ampliatorio facultativo. En caso de solicitar un informe ampliatorio se dará un nuevo plazo de 10 días para efectuar unas segundas alegaciones. Si no se solicita informe o bien, una vez transcurridos esos 10 días para las segundas alegaciones, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuará **propuesta de resolución** que podrá proponer la confirmación del acta de liquidación inicial o bien la modificación o anulación de la misma. La propuesta de resolución debe ser enviada a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que será quien, en el plazo de 15 días, dictará el **acta de liquidación definitiva**. Los importes contenidos en el acta definitiva deben ser satisfechos en el plazo de 1 mes (art. 33.3 RD 928/1998).

Al igual que ocurría en el anterior procedimiento, no pueden transcurrir más de **6 meses** entre la fecha en que se redacta el acta de liquidación inicial y la fecha en la que se dicta el acta de liquidación definitiva.

Cabe mencionar también, que al margen de la apertura de un procedimiento liquidatorio, la Inspección de Trabajo también promoverá de oficio **la inscripción** del trabajador D. Alberto en el régimen correspondiente de la Seguridad Social (art. 22.7 de la Ley 23/2015)

En el presente caso, dado los antecedentes de hecho, es evidente que de forma complementaria al acta de liquidación se levantará un acta de infracción por los mismos hechos que constituyen infracciones en contra de la Seguridad Social. El procedimiento a seguir cuando se levantan **actas simultáneas** está recogido en el artículo 34 del RD 928/1998.

Ambas actas deben practicarse en la misma fecha y ser notificadas simultáneamente, además el acta de infracción que se adjunte al procedimiento liquidatorio únicamente puede versar sobre las infracciones cometidas que han iniciado dicho procedimiento. El procedimiento se llevará en conjunto para ambas actas y la propuesta de resolución será única.

En el caso de que el empresario dé su conformidad con la propuesta de liquidación y pague en los 15 días siguientes a su notificación, las sanciones por las infracciones cometidas se reducirán al 50 por ciento, únicamente cuando la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta. En el caso contrario, si el sujeto decide presentar alegaciones, sigue un procedimiento similar a aquel en el que se tramita únicamente el acta de liquidación, que rematará con un acta de liquidación definitiva, donde otra vez más el responsable puede beneficiarse de una rebaja del 50% en la sanción por pronto pago (30 días tras la notificación).

3.4 Procedimiento por incumplimiento de las normas de riesgos laborales

Además de la situación de D. Francisco la Inspección ha observado que no se cumplen las normas de higiene y seguridad para las obras²², esta situación hace que la Inspección de Trabajo pueda plantearse diversas **opciones** según el art. 22 de la Ley 23/2015: requerir la **subsanción** de las deficiencias observadas o bien **paralizar la actividad** de la empresa cuando el riesgo laboral sea especialmente alto. Se explicarán a continuación los dos procedimientos por separado.

En el caso de que las infracciones en la normativa sobre prevención de riesgos laborales detectada por el Inspector de Trabajo no revistan especial gravedad, efectuará un requerimiento al empresario para que las subsane, sin perjuicio de poder adjuntar una propuesta de sanción si así lo considera. El requerimiento incluirá las anomalías observadas y el plazo para su **subsanción**, será enviado al empresario y a los Delegados de Prevención²³. Cuando este requerimiento de subsanción se incumpla dará lugar al levantamiento de un acta de infracción y un procedimiento sancionador con sus correspondientes consecuencias.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 44.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, si las infracciones observadas en el presente caso por el Inspector de Trabajo implican, según su juicio profesional, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la **paralización inmediata** de las obras. La medida será comunicada a la empresa, que tiene la obligación de ponerla en conocimiento de los trabajadores, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención y de los representantes de los trabajadores. La empresa debe informar al Inspector de Trabajo de que ha cumplido con esa obligación, que de forma simultánea trasladará la comunicación a la autoridad laboral.

La empresa puede acatar inmediatamente la decisión del Inspector, sin embargo tiene un plazo de tres días para impugnarla ante la autoridad laboral, impugnación que debe ser resuelta en un máximo de 24 horas. La celeridad de los plazos responde a que no pueden permitirse demoras en el procedimiento cuando está en juego la salud de los trabajadores. La resolución al recurso planteado por la empresa ante una orden de

²² De acuerdo con la Disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995 la presencia de los recursos preventivos (un encargado de prevención de riesgos, por ejemplo) es obligatoria en las obras de construcción, sobre todo cuando los trabajos tengan riesgos especiales. La presencia de los recursos preventivos tiene como objetivo que los trabajadores cumplan las medidas de seguridad y salud en el trabajo y velar por su eficacia.

²³ De acuerdo con el art. 35 de la Ley 31/1995: “Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”

paralización será ejecutiva, decidirá inmediatamente si se mantiene o se levanta dicha paralización de la actividad de la empresa.

La paralización de los trabajos se levantará por orden de la Inspección de Trabajo que la hubiera decretado o el empresario tan pronto subsane las causas que la originaron, con una comunicación inmediata a la Inspección de Trabajo. La orden de paralización de los trabajos no afectará a los salarios de los trabajadores, que permanecerán inalterados.

4. Razona cuáles serían las consecuencias que procederían de la actuación de la Inspección de Trabajo

La actuación de la Inspección de Trabajo, termina en el momento en que se emite la resolución definitiva relativa a los distintos procedimientos: sancionador, liquidatorio y de riesgos laborales. Por ese motivo, de cada acta abierta por la Inspección de Trabajo se derivarán distintas consecuencias.

De acuerdo con el art. 1.2 de la LISOS, *“Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir”*, por lo que las sanciones son las consecuencias que se derivan de la actuación de la Inspección de Trabajo.

4.1 Consecuencias producidas por la expedición del acta de infracción definitiva

Como ha sido explicado en la cuestión anterior, el Inspector de Trabajo observa la existencia de una serie de irregularidades en materia de legislación social y laboral, que fueron denunciadas por el trabajador despedido, D. Francisco. Tras la visita del Inspector y el proceso correspondiente, el acta de infracción final contendrá, de acuerdo con el art. 14.1 del RD 928/1998, entre otros **requisitos** los siguientes:

- Los hechos comprobados por el funcionario actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción.
- La infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación.
- La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que será el total de las sanciones propuestas si se denunciara más de una infracción. Se incluirán expresamente la propuesta de las sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal.

El acta de infracción definitiva contendrá las infracciones laborales cometidas por el empresario, que son definidas en el art. 5.1 de la LISOS como: “*Acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley*”. Conviene entrar a valorar las distintas infracciones detectadas por la Inspección Laboral en esta materia y las consecuencias que de ellas se derivan.

Dados los antecedentes de hecho, la Inspección de Trabajo habrá detectado las siguientes **infracciones** en materia de la normativa laboral:

- La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores. Infracción grave del art. 7.5 de la LISOS, motivada por la situación de D. Francisco, quien trabajaba más de cuarenta horas semanales, que no le eran retribuidas ni cotizaban, además de no disfrutar de los descansos asignados por ley en su contrato de trabajo.
- La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Infracción grave del art. 7.6 de la LISOS, ya que el contrato de D. Francisco especificaba

40 horas semanales, cláusula que fue modificada unilateralmente²⁴ por el empresario al ampliar su horario más allá de esas horas, también le eliminó los tiempos de descanso a los que D. Francisco tenía derecho por contrato.

- Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Infracción muy grave de acuerdo con el art. 8.11 de la LISOS, motivada por el trato vejatorio y las amenazas recibidas por D. Francisco de parte de D. Fernando.

Las infracciones tipificadas en el acta definitiva tendrán asociada una **sanción**, que podrá ser mínima, media o máxima según *“la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada”* (art. 39.2 LISOS). Por tanto, las infracciones laborales en las que incurre D. Fernando serán sancionadas de la siguiente manera (art. 40 LISOS):

- Las infracciones graves, del art. 7.5 y el art. 7.6 de la LISOS con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- La infracción grave del art. 8.11 de la LISOS con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

4.2 Consecuencias producidas por el acta de liquidación definitiva

La Inspección de Trabajo ha detectado también una serie de infracciones en materia de Seguridad Social, por las cuales se emitirá un acta de liquidación al finalizar el procedimiento, que incluirá los siguientes **datos**, entre otros, de acuerdo con el art. 32.1 del RD 928/1998:

- Los hechos comprobados por el funcionario y los elementos de convicción, describiendo con la suficiente precisión tales hechos y los medios utilizados para su esclarecimiento; y las disposiciones infringidas con expresión del precepto o preceptos vulnerados. Los hechos así consignados gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.
- Los datos que hayan servido de base para calcular el débito

²⁴ La jurisprudencia viene exigiendo el cumplimiento expreso de la condición legal de la negociación para la modificación de las condiciones del contrato de trabajo. La Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 418/2005 de 23 marzo dice: *“estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva y en este tipo de modificaciones el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) impone una obligación de negociación colectiva con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, que es la que la empresa ha incumplido en este caso, cuya vulneración se sanciona mediante la nulidad de la modificación unilateralmente impuesta por la empresa”*

- El importe principal de la deuda, y, en los supuestos que fueran procedentes, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta, y la suma total de dichos concepto.
- Indicación de si, por los mismos hechos, se practica o no acta de infracción.²⁵

A mayor de las cantidades adeudadas a la Seguridad Social²⁶ por la falta de afiliación de D. Alberto y la no cotización de las horas extraordinarias trabajadas por D. Francisco, el empresario ha incurrido en las siguientes infracciones en materia de Seguridad Social, contenidas en un **acta de infracción complementaria**²⁷:

- No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. Infracción grave del art. 22.2 de la LISOS, cometida por el empresario al no inscribir a D. Alberto en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
- No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida. Infracción grave del art. 22.3 de la LISOS, motivada por la falta de cotización de las horas extraordinarias²⁸ trabajadas por D. Francisco.

Estas infracciones serán **sancionadas** de acuerdo con el art. 40 de la LISOS, según la graduación que considere el Inspector de Trabajo, de la siguiente forma:

²⁵ Debe tenerse en cuenta que por el acta de liquidación se reclamarán las deudas del empresario con la Seguridad Social, en el acta de infracción adjunta se tipificarán las sanciones reguladas por la LISOS en las cuales ha incurrido el empresario, como fue explicado en la cuestión tercera.

²⁶ La jurisprudencia suele ser contundente a la hora de reclamar las cantidades adeudadas a la Seguridad Social que se contienen en las actas de liquidación, en este sentido la STSJ de Aragón núm. 1328/2000 de 30 diciembre comenta *“debe entenderse que constituyen excepción a dicha regla, correspondiendo a esta jurisdicción contencioso-administrativa, los casos en que se impugnan altas y bajas que se acuerdan de oficio como consecuencia de actas de liquidación, si, además, los contenidos litigiosos se refieren de forma clara a la obligación de cotizar, sin estar afectadas en las impugnaciones prestaciones de la Seguridad Social”*

²⁷ Son habituales en la jurisprudencia, por ejemplo en la STS de 22 de julio de 2015 se resuelve sobre un caso en el que no se ha abonado una sanción consecuente de no cotizar a la Seguridad Social, el empresario había pagado la cantidad adeudada a la Seguridad Social, pero consideraba contraria a derecho la sanción y por tanto no la había abonado.

²⁸ Según el art. 5 Orden ESS/70/2016: “La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional, que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

- La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del 14,00 por 100, del que el 12,00 por 100 será a cargo de la empresa y el 2,00 por 100 a cargo del trabajador.
- La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración referida en el párrafo anterior se efectuará aplicando el tipo del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador”

- La infracción grave del art. 22.2 con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.
- La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 % del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 %; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100%

Además, de **forma accesorio**, de acuerdo con el art. 46.2 de la LISOS la Inspección de Trabajo puede sancionar a la empresa con las siguientes medidas por no haber dado de alta a D. Alberto en la Seguridad Social:

- Perderá, automáticamente, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas afectará a las de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.
- Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de un año, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Las sanciones accesorias derivadas del acta de liquidación pueden poner en una situación muy desfavorable a la empresa de D. Fernando, ya que le priva de ayudas que pueden suponer un ahorro a la hora de contratar empleados o subvencionar trabajos.

4.3 Consecuencias producidas por la infracción de la normativa relativa a riesgos laborales

El acta expedida por la Inspección de Trabajo, como hemos visto, podía requerir la **subsanción de los defectos o paralizar los trabajos** de la empresa. Al igual que con el acta de liquidación, puede adjuntarse un acta de infracción con **sanciones** consecuencia del incumplimiento de la legislación del orden social. Los antecedentes de hecho no son lo suficientemente detallados como para saber las infracciones en las que la empresa ha concurrido: *“los inspectores aprecian que las condiciones de seguridad e higiene precisas para las obras, no se cumplen de ninguna manera”*. Por ello, en el presente apartado, además del posible requerimiento de subsanción o la paralización de la actividad de la empresa, trataremos las posibles consecuencias de la inspección de forma más genérica, dada la falta de detalles concretos sobre las situaciones contrarias a derecho en las cuales incurrió el empresario D. Fernando. De acuerdo con el art. 40.2 de

la LISOS las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales pueden ser sancionadas²⁹ de la siguiente manera:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

La especialidad en esta materia es que las infracciones muy graves (art. 13 LISOS) serán **publicadas** en los Diarios Oficiales de la Comunidad Autónoma en la que se ubique la empresa infractora.

A falta de mayores detalles sobre las infracciones incurridas por D. Fernando estas son las consecuencias que podemos establecer.

²⁹ La Sentencia del TSJ de Galicia núm. 4264/2015 de 13 de julio de 2015 cita la doctrina del Tribunal Supremo en relación a las sanciones por riesgos laborales de la siguiente forma: “*si bien el recargo parece responder en principio al concepto genérico de sanción administrativa... en todo caso concurren una serie de notas que... le alejan de esa naturaleza estrictamente sancionadora... Al efecto se ha argumentado: a) en tanto que el fundamento de la sanción se encuentra en el mero incumplimiento de un deber tipificado, el recargo de prestaciones exige no solamente la infracción del deber genérico de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino también la producción causal de un resultado lesivo, que es precisamente el eje sobre el recargo se construye*”. Justifica la sanción por la infracción de las normas de riesgos laborales en base al posible resultado lesivo que puede ocasionar la situación de la empresa sobre sus trabajadores.

5. Una vez planteada la situación, indique qué defensa podría actuar el empresario frente a una eventual sanción administrativo-laboral. Justifíquelo.

En la cuestión tercera ha sido tratado el proceso llevado a cabo por la Inspección de Trabajo, durante el curso del mismo el empresario tiene la posibilidad de cuestionar las actas antes de ser definitivas mediante un escrito de alegaciones en los 15 días siguientes a ser notificado de la propuesta de sanción. Por tanto, existe un primer momento dentro del procedimiento durante el cual el empresario puede defenderse de la sanción propuesta por la Inspección de Trabajo.

En el **escrito de alegaciones**, la pretensión principal del empresario será la anulación del acta, a mayores puede solicitar que se califique la sanción en menor grado en base a la ausencia de los agravantes del art. 39 de la LISOS, por ejemplo en materia de riesgos laborales. Sin embargo, el problema para cuestionar los hechos recogidos en el acta es que gozan de la presunción de certeza (art. 15 RD 928/1998), aunque admiten prueba en contrario puede ser complicado si, como en el presente caso, son hechos difícilmente discutibles³⁰.

En cuanto al valor del Acta de Infracción y su presunción de certeza conviene comentar que *“la LISOS reforzó el carácter tradicional del Acta al disponer que goza de presunción legal de certeza, por lo que solo puede ser desvirtuada en cuanto a los hechos que recoge por pruebas indubitadas en contrario. [...] La carga de la prueba de la infracción recae sobre la Administración (SSTS de 21 de mayo de 1980 y 18 de*

³⁰ La jurisprudencia otorga gran valor a la labor de la Inspección y castiga la inactividad del sancionado, véase la STS de 22 de julio de 2015: *“el acta origen del expediente se ha practicado conforme a los requisitos reglamentarios como resultado de una actuación de control propia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en su texto se reflejan en detalle los medios de comprobación de que se sirvió la actuante y las constataciones realizadas, sin que por la interesada se haya aportado o propuesto prueba susceptible de desvirtuar los hechos vertidos en dicho documento”*

diciembre de 1991). Es obvio que las calificaciones jurídicas que el Inspector haga sobre tales hechos no vinculan a los órganos superiores ni a los Tribunales de Justicia: son juicios personales, no hechos (STS de 27 de junio de 1995). Dichas apreciaciones y juicios tampoco gozan de la presunción de certeza (SSTS de 23 de mayo de 1997 y 18 de diciembre de 1998)”³¹

Lo que sí puede cuestionarse en el escrito de alegaciones es el incumplimiento de alguno de los requisitos formales del art. 14 del RD 928/1998, aunque esto puede dar lugar únicamente a la subsanación del acta, no su anulación. También puede interesar alegar la prescripción de las infracciones detectadas en la Inspección, de acuerdo con el art. 13 del RD 928/1998 *“Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social en que el plazo de prescripción es de cuatro años, y en materia de prevención de riesgos laborales en que prescribirán al año las infracciones leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves”*. La jurisprudencia vela muy celosamente por la estricta observancia de los requisitos formales exigidos en las actas, con objeto de evitar su anulación tras largos procesos judiciales³².

Sin embargo, una vez el **acta sea elevada a definitiva** y la sanción administrativa por vulnerar preceptos del orden social, el empresario tendrá que recurrir al **recurso de alzada**. De acuerdo con el art. 23 del RD 928/1998 *“Contra las resoluciones [...] se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior competente por razón de la materia [...] cuya resolución agotará la vía administrativa”*. El plazo de un mes se entiende a partir del día en que el empresario recibe la notificación del acta de infracción definitiva en la cual se tipifica la sanción que tiene que abonar. Para determinar el órgano competente de resolver este recurso acudimos al art. 6 del DECRETO 70/2008, de 27 de marzo, sobre distribución de competencias entre los órganos de la Administración autonómica gallega para la imposición de sanciones en las materias laborales, de prevención de riesgos y por obstrucción de la labor inspectora, según el cual *“Las resoluciones dictadas por los delegados provinciales de la Consellería de Trabajo podrán ser objeto de recurso de alzada ante la persona titular de la Dirección General de Relaciones Laborales. Las resoluciones dictadas por el/la director/a general de Relaciones Laborales podrán ser objeto de recurso de alzada ante la persona titular de la Consellería de Trabajo. Las resoluciones dictadas por el/la conselleiro/a de Trabajo agotan la vía administrativa.”*. Acudimos a la normativa autonómica para la determinación del órgano competente ya que, como vimos en anteriores cuestiones, tienen la competencia cedida en materia de Administración Laboral.

Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin respuesta alguna puede entenderse desestimado por silencio administrativo, de acuerdo con el art. 23.2 del RD 928/1998³³. Al interponerse un recurso administrativo se puede ganar

³¹ Véase BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo* (23ª Edición), Madrid, Tecnos, 2014 (p. 295-296)

³² Véase cit. BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2014 (p. 295)

³³ De acuerdo con el art. 23.3 del RD 928/1998: *“El recurso de alzada se regirá por lo establecido por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en lo no regulado por el apartado anterior. Transcurridos tres meses desde la interposición del*

tiempo para abonar la sanción, según el art. 25.1 del RD 928/1998 “*en la resolución del recurso se concederá, en su caso, un nuevo plazo de quince días para el ingreso*”. Una vez notificada la resolución del recurso conviene pagar la sanción se vaya a recurrir o no judicialmente, para evitar posibles recargos por impago.

Esta reclamación previa por vía administrativa a través del recurso de alzada condiciona el procedimiento posterior, ya que el demandante no podrá ejercer otras pretensiones que las formuladas en el recurso, ni la Administración otras razones que las contenidas en el expediente administrativo.³⁴

En caso de desestimarse el recurso de alzada interpuesto por el empresario, bien por resolución expresa o bien por silencio administrativo, podremos acudir ante el **orden judicial de lo social efectuando una demanda**, según el art. 2.n)³⁵ y el art. 6.2.b)³⁶ de la Ley 36/2011. Es necesario agotar la vía administrativa, es decir, haber interpuesto el recurso de alzada, para poder demandar al Estado en un proceso judicial (art. 69.1 Ley 36/2011). El plazo para interponer la demanda es de dos meses desde la fecha de desestimación del recurso (o desde la fecha que deba entenderse desestimado por silencio), de acuerdo con el art. 69.2 de la misma norma.

Las demandas deben por tanto interponerse ante el Juzgado de lo Social competente, que de acuerdo con el art. 10.4 de la Ley 36/2011 en las demandas contra los actos de las Administraciones Públicas “*con carácter general, será competente el juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que hubiera dictado el acto originario impugnado*”. El empresario debe tener en cuenta que no puede introducir variaciones sustanciales en los hechos y pretensiones respecto a los que fueron incluidos en la fase de reclamación administrativa, es decir, deben alegarse los mismos hechos que en el recurso de alzada, de acuerdo con el art. 72 y 80.1.c)³⁷ de la Ley 36/2011. De acuerdo con el art. 84 de la misma Ley, una vez admitida la demanda el secretario judicial intentará llegar a un acuerdo de conciliación entre las partes, si no fuera posible se

recurso de alzada sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado y quedará expedita la vía jurisdiccional contencioso-administrativa.”

³⁴ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Curso de Derecho del Trabajo* (17ª Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008 (p. 756)

³⁵ De acuerdo con el art. 2.n) de la Ley 36/2011: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: En impugnación de resoluciones [...] recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional”

³⁶ De acuerdo con el art. 6.2.b) de la Ley 36/2011: “En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por:

[...]

b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, salvo los que procedan del respectivo Consejo de Gobierno.”

³⁷ De acuerdo con el art. 80.1.c) de la Ley 36/2011: “En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previa variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad”

acudirá a juicio. La sentencia podrá estimar total o parcialmente la demanda, anulando o rebajando la sanción, o bien desestimarla (y mantener la sanción).

En caso de desestimación de la demanda, el empresario tiene una vía más de defensa, puede acudir al **recurso de suplicación** regulado en el art. 190 y siguientes de la Ley 36/2011, del cual conocerán las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. Únicamente procederá este recurso “*contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores, cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros*” (art. 191.3.g). Dados los antecedentes de hecho y las explicaciones dadas en la cuestión cuarta, podría darse en este caso una sanción administrativa superior a dieciocho mil euros. El empresario deberá anunciar la interposición de este recurso en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia desestimatoria del Juzgado de lo Social. Una vez se tenga por anunciado el recurso, el empresario tendrá 10 días para la interposición del mismo. El objeto del recurso, de acuerdo con el art. 193 de la Ley 36/2011, será la revisión de los hechos que el Juzgado de lo Social da como probados.

La Sala de lo Social del TSJ dictará sentencia en diez días, estimando el recurso y por tanto anulando la decisión del Juzgado de lo Social, o desestimando el recurso confirmando por tanto la decisión recurrida. De acuerdo con el art. 203 de la Ley 36/2011 una estimación total del recurso hará que se devuelva al empresario las cantidades abonadas en concepto de sanción en el momento inicial, por su parte una estimación parcial puede hacer que se devuelva parte del dinero si la sanción resultara rebajada. De acuerdo con el art. 299 de la Ley 36/2011 este recurso exige una consignación de 300 euros para ser interpuesto

En el caso de que la sanción supere los ciento cincuenta mil euros³⁸, el empresario tendrá otra opción de defensa más mediante la interposición de un **recurso de casación** ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recordemos que la sanción por la vulneración de derechos fundamentales o aquella interpuesta por vulneración de la normativa de riesgos laborales tratadas en la cuestión cuarta pueden superar esta cantidad en sus graduaciones máximas. El recurso de casación debe fundarse en la existencia de errores formales (competencia, plazos...) o bien en errores en la apreciación de las pruebas que demuestran los hechos objeto de juicio³⁹ y casos de indefensión originada en inobservancia de requisitos legales del procedimiento.

³⁸ De acuerdo con el art. 206.1 de la Ley 36/2011: “Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros”

³⁹ De acuerdo con el art. 210.2 de la Ley 36/2011:

“a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.

b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna.”

La existencia o no de indefensión es un punto relevante a la hora de plantear un recurso de casación, sin embargo es doctrina del Tribunal Supremo exigir una protesta previa para admitir la indefensión. En este sentido la STS de 13 de julio de 1993 dice *“tampoco en este punto es apreciable indefensión alguna, pues la organización recurrente, que no formuló protesta alguna en este punto, conocía las pretensiones de la demanda que no se alteraron por la vía procesal aplicada y frente a ellas pudo utilizar todos los medios de defensa”*⁴⁰

La jurisprudencia recalca la importancia de alegar todos los posibles motivos en el procedimiento anterior, iniciado en el recurso de alzada, ya que la naturaleza extraordinaria de este recurso impide introducir nuevos hechos. En este sentido la STS de 18 de Enero de 2006 dice *“La recurrente [...] alude nuevamente a la caducidad de la acción. Como se ha dicho anteriormente no existió tal alegación en el acto del juicio oral. Insistiendo, como lo hace el recurso en que aún sin ser alegada, la caducidad debió ser apreciada de oficio, es lo cierto que el planteamiento es el de una cuestión nueva que como tal no tiene cabida en un recurso extraordinario por ser ésta la naturaleza de la casación.”*

Este recurso debe ser interpuesto en los cinco días siguientes a la notificación de la Sentencia del TSJ, de acuerdo con el art. 208.1 de la Ley 36/2011. De acuerdo con el art. 215 y 216 de la misma norma, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolverá sobre el fondo del asunto y, en caso de estimarse el recurso, se devolverán las cantidades abonadas por el empresario en concepto de la sanción. De acuerdo con el art. 299 de la Ley 36/2011 este recurso exige una consigna de 600 euros para ser interpuesto.

Una posibilidad de defensa alternativa sería la contenida en los artículos 218 y siguientes de la Ley 36/2011, cuando la sentencia dictada por el TSJ en nuestro caso sea contraria a la doctrina de la misma Sala, de otras Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo⁴¹, podrá solicitarse un **recurso de casación para la unificación de la doctrina**. Este recurso lo resolverá el Tribunal Supremo y *“si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. [...] se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe”*. De acuerdo con el art. 299 de la Ley 36/2011 este recurso exige una consigna de 600 euros para ser interpuesto. La jurisprudencia se

⁴⁰ Otra Sentencia que recalca este punto es la STS de 27 de noviembre de 1991 *“es todo punto obligado que la parte recurrente hubiese formulado la oportuna protesta en el momento en que se hubiere producido el acto o decisión procesal que se impugna; en el presente caso, ninguna de las entidades recurrentes, ni ningún otro demandado, expresó alguna clase de protesta”*

⁴¹ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Curso de Derecho del Trabajo* (17ª Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008 (p. 769)

ha mostrado restrictiva en cuanto a la interpretación de los requisitos de este recurso para velar por el principio de celeridad del procedimiento.⁴²

El empresario dispone de una gran gama de oportunidades para defenderse ante la imposición de una sanción administrativa, pero como hemos podido apreciar, es complicado discutir los hechos probados por la Inspección Laboral, sin embargo el incumplimiento de requisitos formales y de procedimiento parecen la forma adecuada de motivar las sucesivas declaraciones, ya que la jurisprudencia vela por el cumplimiento de dichos requisitos, aunque únicamente cuando han sido alegados desde el momento en que surgen. Es de vital importancia para una defensa exitosa no demorar la exposición de posibles pruebas que desmonten la actuación de la Inspección de Trabajo para un momento avanzado del caso, ya que no serán tenidas en cuenta si no fueron alegadas desde el momento inicial.

⁴² Véase Sentencia del Tribunal Supremo de 21 enero 1994. (RJ 1994\361)

Conclusiones

Para cerrar el trabajo conviene hacer una síntesis con las soluciones aportadas a cada cuestión del caso planteado, para una mayor claridad.

1. ¿Qué acciones laborales puede ejercitar el trabajador despedido? ¿Cómo argumentaría dichas acciones?

D. Francisco, el trabajador despedido, tendrá a su disposición la denominada acción de despido, en la cual puede alegar la inobservancia del empresario de sus condiciones laborales, así como la aparente ausencia de justificación objetiva del mismo, que parece motivada básicamente por haber denunciado sus condiciones de trabajo ante la Inspección de Trabajo. Complementariamente puede presentar una acción por vulneración de los derechos fundamentales, al trabajar bajo amenazas y coacción del empresario, para conseguir una indemnización que le restituya en función a los derechos vulnerados.

2. ¿Qué responsabilidades para el empresario podrían derivarse de la situación del trabajador Don Alberto Pérez Domingo?

D. Fernando incumple su obligación legal de inscribir a su trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, por lo que se enfrentará a una sanción en forma de multa, graduada según el criterio del Inspector, y a una serie de sanciones accesorias que consisten esencialmente en la pérdida de ayudas y subvenciones durante un año. También tendrá que abonar las deudas correspondientes por esta situación a la Seguridad Social. Además, tendrá la obligación de concederle a D. Alberto un contrato de duración indefinida, en el caso de que lo tuviera temporal, como consecuencia de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Reproduzca el iter procedimental respecto de la actuación de la Inspección de Trabajo en ambas situaciones.

El procedimiento de la Inspección de Trabajo se inicia con la denuncia de D. Francisco, una vez completada la visita el Inspector habrá detectado una serie de irregularidades en distintas materias: infracciones contra el orden social, infracciones contra la Seguridad Social e infracciones en materia de riesgos laborales. Levantará actas separadas para cada materia. A las actas de infracción y la resolución sobre las infracciones en materia de riesgos laborales adjuntará unas actas de infracción complementarias por los mismos, si así lo considera el Inspector, en las cuales se incluirán las sanciones correspondientes. El procedimiento cuenta con fases de alegaciones y prueba en las cuales el empresario puede exponer que la valoración del Inspector es incorrecta o desmontar los hechos, así como exigir el cumplimiento de todos los requisitos formales legales. El procedimiento terminará cuando se eleve el acta expedida a definitiva.

4. Razone cuáles serían las consecuencias que procederían de la actuación de la Inspección de Trabajo.

Las infracciones en el orden social detectadas por la Inspección llevarán acarreadas una serie de multas por cada precepto infringido. El acta de liquidación originará que el empresario tenga la obligación de satisfacer su deuda con la Seguridad Social por el trabajador que no está dado de alta y las horas extras no cotizadas por D. Francisco, además de multas y sanciones accesorias por los mismos hechos. Por último, el acta levantada por la Inspección de Trabajo al detectar que no se cumplían las normas de riesgos laborales conllevará la posible paralización de la actividad de la empresa o un requerimiento de subsanación, a mayores de multas por los mismos hechos detectados por el Inspector.

5. Una vez planteada la situación, indique qué defensa podría actuar el empresario frente a una eventual sanción administrativo-laboral. Justifíquelo.

El empresario tendrá la posibilidad de defenderse durante el procedimiento abierto por la Inspección Laboral mediante el escrito de alegaciones. Una vez la sanción sea firme podrá utilizar el recurso de alzada, que debe prepararse con cautela puesto que condiciona los procesos posteriores, y agotará la vía administrativa. En caso de que no se estime el recurso, puede interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social. Si la demanda tampoco fuera exitosa tiene la posibilidad de efectuar un recurso de suplicación ante el TSJ. Como último recurso tendría dos opciones: el recurso de casación para la unificación de la doctrina, en el caso de que su sentencia del TSJ fuera contraria a la doctrina de la sala; y el recurso de casación ante el Tribunal Supremo, cuando la sanción interpuesta por la administración laboral supere los ciento cincuenta mil euros. La jurisprudencia, en general, castiga la inactividad del empresario en la defensa, deben utilizarse todos los recursos de defensa disponibles desde el inicio del procedimiento, ya que no serán admitidos en fases posteriores de otra manera, las alegaciones de nuevos hechos una vez avanzado el procedimiento no serán tenidos en cuenta.

Anexos

Anexo 1: Modelo de papeleta de conciliación contra despido improcedente

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

[D.], con D.N.I. nº [], mayor de edad, de estado civil [], y con domicilio en [], calle [] nº [], ante el SMAC comparece y DICE:

Que interesa de ese servicio el intento de conciliación, por los hechos que se dirán, con la empresa [], domiciliada en [], calle [] nº [].

HECHOS

Primero.- Que el firmante ha prestado sus servicios en la referida empresa desde el [] de [] de [], con la categoría de [] y percibiendo un salario mensual de [] euros, cifra ésta en la que está incluida prorrateo por pagas extraordinarias.

Segundo.- Que la empresa, con fecha [] de [] de [] procedió a mi despido imputándome la comisión de una falta muy grave consistente en [], lo que no admito por ser incierto.

En su virtud

Al SMAC SUPLICA, que previa admisión del presente escrito, se sirva señalar día y hora para la celebración de la conciliación prevista en los artículos 63 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, expidiéndose la correspondiente certificación del acto.

Es justicia que pido en [], a [] de [] de [].

Anexo 2: Modelo de demanda por despido improcedente

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

[D.], con D.N.I. nº [], mayor de edad, de estado civil [] y con domicilio en [], calle [] nº [], ante ese JUZGADO DE LO SOCIAL comparece y, como mejor proceda en Derecho, EXPONE:

Que mediante el presente escrito formula demanda por despido improcedente contra la empresa [], domiciliada en [], calle [] nº [], en base a los siguientes hechos y fundamentos de Derecho:

HECHOS

Primero.- Que el demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada desde el [] de [] de [], con la categoría de [] y un salario mensual, incluida la prorrata de pagas extras, de [] euros.

Segundo.- Que con fecha [] de [] de [] la empresa demandada hizo entrega al firmante de una carta, cuya fotocopia se adjunta, en la que se le notificaba el despido.

Tercero.- Que los hechos alegados en la referida comunicación son inciertos, por lo que, en consecuencia, el despido notificado, ha de ser considerado como improcedente.

Cuarto.- Que el suscrito no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparado por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

Quinto.- Que se ha intentado la conciliación ante el SMAC con el resultado de [], conforme queda acreditado por la certificación que adjunta se acompaña.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Artículos 103 y siguientes Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

II. Artículo 54, 55 y 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

III. Artículos [] y [] del Convenio Colectivo de [] de [] de [].

Por todo lo expuesto

SUPLICA a ese JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentada esta demanda con sus copias y documentos que se acompañan, la admita a trámite, convoque a las partes a juicio en la debida forma y celebrado éste dicte sentencia por la que, reconociendo la improcedencia del despido, condene a la demandada a que a su elección, y conforme a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, proceda a la readmisión del demandante o al pago de la indemnización legalmente establecida, con abono en ambos casos de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar, por ser todo ello de justicia que pido en [], a [] de [] de [].

Anexo 3: Modelo de demanda por despido nulo

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

D. [], con DNI [], mayor de edad, [] y con domicilio en [], c/[], [], ante ese JUZGADO DE LO SOCIAL comparece y como mejor proceda en Derecho EXPONE:

Que mediante el presente escrito formula demanda por despido nulo contra la empresa [], domiciliada en [], c/[], [], en base a los siguientes hechos y fundamentos de Derecho.

HECHOS

Primero.- Que el demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada desde el [], con la categoría profesional de oficial administrativo y un salario mensual, incluida la prorrata de pagas extras, de [] euros.

Segundo.- Que, con fecha [] de [] de [], la empresa demandada le comunicó verbalmente la extinción de su contrato de trabajo, justificándolo en [].

Tercero.- Que el auténtico y real motivo del despido, aun cuando se quiera enmascarar bajo otra aparente causa, no es otro que [].

Cuarto.- Que la referida extinción ha de ser calificada como nula, no sólo porque se ha omitido la preceptiva comunicación escrita, sino también porque la decisión empresarial se ha producido en clara vulneración del derecho fundamental de [].

Quinto.- Que el suscrito no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparado por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

Sexto.- Que se intentó el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC con resultado de «sin efecto» por incomparecencia del demandado; lo que queda acreditado por la certificación que se acompaña.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Artículos 108 y 120 a 123 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. También, el artículo 21 para hacer constar la intención del actor de acudir a juicio asistido de letrado.

II. Artículos 52 y 53 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo expuesto

SUPLICA al JUZGADO DE LO SOCIAL que habiendo por presentado este escrito con las copias y documentos que se acompañan, los admita a trámite, convocando a

las partes al acto de conciliación y juicio en la debida forma y, celebrado éste, dictar sentencia por la que reconociendo la nulidad del despido condene a la demandada a readmitirle en su mismo puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar.

OTROSÍ DIGO que interesa al derecho de esta parte que se cite al representante legal de la empresa demandada a fin de que, mediante confesión en juicio, absuelva las posiciones que le sean formuladas, declarándosele confeso en caso de incomparecencia, por lo que

SUPLICO al JUZGADO DE LO SOCIAL que se sirva tener por propuesto el medio de prueba indicado, sin perjuicio de cualquier otro que se pueda proponer en el momento procesal oportuno, admitirlo, y ordenar lo pertinente para su práctica, por ser todo ello de justicia que pido en [], a [] de [] de [].

Anexo 4: Modelo de solicitud de readmisión por despido nulo

AL JUZGADO DE LO SOCIAL N.º []

D. [], actor en los autos n.º [], en reclamación por despido nulo contra la empresa [], ante ese JUZGADO DE LO SOCIAL comparece y como mejor proceda en Derecho DICE:

Primero.- Que el día [] de [] fui notificado de la sentencia dictada, el mismo día, por el Juzgado al que me dirijo y en la que después de declarar la nulidad de mi despido condenaba a la empresa demandada [], a que me readmitiera en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Segundo.- Que el día [] del mismo mes, y siendo firme la sentencia, al no interponerse recurso contra la misma por la empresa, ejercité el derecho que la misma me reconocía, a reintegrarme a mi antiguo puesto de trabajo.

Tercero.- Que, a pesar de haberse acordado así por el Juzgado de lo Social, la empresa condenada, haciendo caso omiso del mandato judicial, se opuso a la readmisión, por lo que, de acuerdo con lo establecido en el vigente artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, solicito se requiera de la empresa condenada mi reposición en mi puesto de trabajo en el improrrogable plazo de tres días.

Por lo expuesto

SUPLICO al JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por solicitado requerimiento a la empresa demandada a fin de que proceda a mi readmisión, en cumplimiento de la sentencia recaída en autos [], por ser de justicia que pido en [], a [] de [] de [].

Anexo 5: Formulario de denuncia por infracciones laborales ante la Inspección de Trabajo



ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social: N.I.F o C.I.F.:

Actividad: C.C.C.:

Domicilio Social:

Domicilio Centro de Trabajo:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Nº de Trabajadores: Horario: a ¿Continúa abierta la Empresa? SI ☐ NO ☐

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:

N.I.F o C.I.F.: N.A.F.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono: ¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI ☐ NO ☐

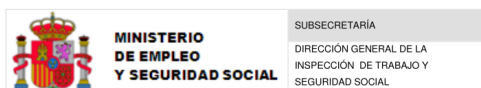
Fecha de ingreso: Fecha de cese: Motivo del Cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial, por el mismo motivo que esta reclamación? SI ☐ NO ☐

I.P. - 107

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@meys.es
www.empleo.gob.es/itss



La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, **y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.**

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Firmado:.....

LP -107

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@meyss.es
www.empleo.gob.es/itss

Anexo 6: Formulario de escrito de alegaciones contra actas de infracción

Despido de un trabajador y actuación de la Inspección de trabajo



SUBSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Este documento ha sido creado para que pueda ser cumplimentado e impreso, sin posibilidad de guardar los datos. Si desea presentarlo electrónicamente deberá seguir el procedimiento establecido en la sede electrónica del departamento



Imprimir formulario

Borrar todos los datos

ESCRITO DE ALEGACIONES

Datos Generales

<div>Espacio reservado Registro de Entrada</div>	<div>Espacio reservado Registro de Salida</div>
--	---

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse al órgano instructor al que hace referencia el acta.

Nº de Acta:

Datos Identificativos del Alegante

Nombre o Razón Social:	<input type="text"/>	N.I.F o C.I.F:	<input type="text"/>
Actividad:	<input type="text"/>	C.C.C.:	<input type="text"/>
Domicilio Social:	<input type="text"/>		
Domicilio Centro Trabajo:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text"/>		
Provincia:	<input type="text"/>	Código Postal:	<input type="text"/>

Datos del Representante Legal (en su caso)

Nombre y Apellidos:	<input type="text"/>		
N.I.F o C.I.F:	<input type="text"/>	N.A.F.:	<input type="text"/>
Domicilio:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text"/>		
Provincia:	<input type="text"/>	Código Postal:	<input type="text"/>

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

LP - 106

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webits@meys.es
www.empleo.gob.es/its



ESCRITO DE ALEGACIONES

Por medio del presente escrito y habiendo recibido el/las Acta/s que se indica/n a continuación, incoada/s por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, contra la/s misma/s presento **ESCRITO DE ALEGACIONES** en base a los siguientes **MOTIVOS**:

Por tanto **SOLICITO**:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> La anulación del/de las Acta/s | <input type="checkbox"/> La anulación o reducción del importe consignado en el/las Acta/s |
| <input type="checkbox"/> La reducción del importe consignado en el/las Acta/s | |

FIRMA DEL ALEGANTE

Firmado:.....

LP - 106

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@meyss.es
www.empleo.gob.es/itss

Anexo 7: Recurso de alzada contra resolución administrativa



SUBSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Este documento ha sido creado para que pueda ser cumplimentado e impreso, sin posibilidad de guardar los datos. Si desea presentarlo electrónicamente deberá seguir el procedimiento establecido en la sede electrónica del departamento



Imprimir formulario

Borrar todos los datos

ESCRITO DE RECURSO
DE ALZADA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada	Espacio reservado Registro de Salida
---------------------------------------	--------------------------------------

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse al órgano competente para la resolución del recurso de alzada al que se hace referencia en la resolución de acta.

Datos de la Resolución Recurrida

* Nº de acta definitiva / Resolución:

Datos del Recurrente

Nombre o Razón Social: N.I.F o C.I.F.:

Actividad: C.C.C.:

Domicilio Social:

Domicilio Centro de Trabajo:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono:

Datos del Representante Legal (en su caso)

Nombre y Apellidos:

N.I.F o C.I.F.: N.A.F.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono:

☐ * Cumplimentación Obligatoria.

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos (art. 6.1) el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

I.P. -110

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@meys.es
www.empleo.gob.es/itss



De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

CONTENIDO DEL RECURSO DE ALZADA

FIRMA DEL RECURRENTE / REPRESENTANTE LEGAL

Firmado:.....

LP - 110

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@meyss.es
www.empleo.gob.es/itss

Anexo 8: Formulario de solicitud de alta de un trabajador en la Seguridad Social

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.

ESPECÍFICAS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

- 1.1- Apellidos y Nombre:** Se indicarán los apellidos y el nombre completos del solicitante.
- 1.2- Sexo:** Indicar H (hombre) o M (mujer).
- 1.3- Tipo de Documento Identificativo:** Marque con una "X": Documento Nacional de Identidad -DNI-, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.
- 1.4- Número del Documento Identificativo:** Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.).
- 1.5- Número de Seguridad Social:** En el supuesto de tratarse de una solicitud de variación de datos, se anotará el Número de Seguridad Social o número de afiliación del trabajador/a.
- 1.6- Grado de discapacidad:** Si el/la solicitante es discapacitado/a, se anotará el grado de discapacidad de conformidad con el certificado de la valoración efectuado por el IMSERSO o por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.
- 1.7- Apellido de soltera:** Este dato, sólo se cumplimentará en el supuesto de nacionales de los países de la Unión Europea, en los casos que proceda, con excepción de las españolas.
- 1.8- Domicilio:**
Tipo de vía: Se indicará la denominación que a la misma corresponda (calle, plaza, camino, pasaje, etc.)
Nombre de la vía pública: Se anotará el nombre completo de la misma, sin abreviaturas.
Municipio/Entidad de ámbito territorial inferior al Municipio: Se consignará la denominación del municipio y, de ser otra entidad inferior al mismo, se indicará su denominación (concejos, pedanías, aldeas, barrios, parroquias, caseríos, etc.), cuando sea necesario para su correcta identificación. Las denominaciones, se escribirán completas y sin abreviaturas.
- 1.9 Datos Telemáticos:** La anotación de estos datos supone la aceptación de comunicaciones informativas de la Seguridad Social.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

- 2.1- Causa de la variación de datos:** En el supuesto de variación de datos, indicar brevemente la causa de la misma, reflejando además dicha variación en el apartado/s correspondiente/s de la solicitud. El resto de los apartados de la solicitud no se cumplimentarán, excepto, los apartados 1.1, 1.3, 1.4 y 1.5.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR CON LA SOLICITUD

Documento identificativo: D.N.I., Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.
En su caso, certificado acreditativo del grado de discapacidad.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.1

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS

1. DATOS DEL SOLICITANTE

1.1 PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRE		1.2 SEXO	
1.3 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")							
D.N.I.:		TARJETA DE EXTRANJERO:		PASAPORTE:		1.4 N° DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
1.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL							
FECHA DE NACIMIENTO		NOMBRE DEL PADRE			NOMBRE DE LA MADRE		
Día: Mes: Año:							
LUGAR O MUNICIPIO DE NACIMIENTO		PROVINCIA DE NACIMIENTO			PAÍS DE NACIMIENTO		
1.6 GRADO DE DISCAPACIDAD		NACIONALIDAD		1.7 APELLIDO DE SOLTERA (Sólo nacionales Unión Europea excepto España)			
1.8 DOMICILIO		TIPO DE VÍA		NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		BLOQUE NÚM. BIS ESCAL. PISO PUERTA C.POSTAL	
		MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO		PROVINCIA			
1.9 DATOS TELEMÁTICOS		CORREO ELECTRÓNICO					
		ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL		SI		NO	
				TELÉFONO MÓVIL			

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		ASIGNACIÓN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL		VARIACIÓN DE DATOS	
2.1 CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS					
A esta solicitud se acompañan los siguientes documentos:					

3. DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de lugar de Notificación el interesado/a señala como domicilio preferente:		El indicado en datos del solicitante		El indicado a continuación	
TIPO DE VÍA		NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		BLOQUE NÚM. BIS ESCAL. PISO PUERTA C.POSTAL	
MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO		PROVINCIA		TELÉFONO	

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE	
Lugar:	Fecha:
Firma	

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL/DE LA EMPRESARIO/A, CUANDO PROCEDA	
Lugar:	Fecha:
Firma	

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. :



RESGUARDO DE SOLICITUD DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS (TA.1)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada, en el registro de esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social, la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

DATOS DEL TRABAJADOR/A

APELLIDOS Y NOMBRE	
Nº DE SEGURIDAD SOCIAL	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL <input type="checkbox"/> VARIACIÓN DE DATOS <input type="checkbox"/>	ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL <input type="checkbox"/>
CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS	

TA.1 (Resguardo)
(27-12-2011)

Registro de entrada

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.



SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS (TA.1)

La solicitud de afiliación, asignación de número de seguridad social y variación de datos, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

DATOS DEL TRABAJADOR/A

APELLIDOS Y NOMBRE	
Nº DE SEGURIDAD SOCIAL	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL <input type="checkbox"/> VARIACIÓN DE DATOS <input type="checkbox"/>	ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL <input type="checkbox"/>
CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS	

TA.1 (Subsanación)
(27-12-2011)

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, el solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan.

--

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

Registro de salida

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

Anexo 9: Escrito del demandado ejercitando la opción a favor de la indemnización en el supuesto de despido declarado improcedente

Al Juzgado de lo Social número [.....]

D./Dña. [.....], demandado en autos n.º [.....], sobre [.....], a instancia de [.....], ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en Derecho, digo:

Primero.— Que con fecha [.....] fue dictada sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente: [.....] .

Segundo.— Que dicha sentencia me fue notificada el día [.....].

Tercero.—Que dentro del plazo legalmente establecido procedo a ejercitar la opción en el sentido de abonar la indemnización de [.....] euros fijados en la sentencia .

Por lo que,

SUPLICO AL JUZGADO que tenga por presentado este escrito con sus copias y por ejercitada la opción concedida en el fallo de la sentencia dictada en el sentido de que opto por indemnizar al actor con la cantidad de [.....] euros.

Es justicia que pido en [.....], a [.....] de [.....] de [.....]

Anexo 10: Información de riesgos específicos a los trabajadores

Muy Sr. nuestro:

Por la presente, y a tenor de lo prescrito en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cúmplenos comunicarle en relación con los trabajos de [.....], que tiene Ud. encomendados, lo siguiente:

- 1.º La ejecución de dichos trabajos entraña los riesgos de [.....], derivados de las operaciones de [.....] que tiene que llevar a cabo.
- 2.º En prevención de dicho riesgo, esta Empresa ha adoptado las siguientes medidas que deberán ser tenidas en cuenta y aplicadas sin excusa alguna por Ud :
[.....]
- 3.º Para protegerse de los riesgos que no han podido evitarse, entre los que se encuentran los siguientes: [.....], deberá respetar las siguientes medidas de protección colectiva: [.....], o, en su caso, deberá utilizar los siguientes equipos de protección individual: [.....]

Rogándole firme el duplicado de esta carta, como acuse de recibo, le saludamos atentamente.

En [.....], a [.....] de [.....] de [.....]

La empresa, Fdo.: [.....]

Recibido, en [.....], a [.....] de [.....] de [.....]

El trabajador, Fdo.: [.....]

Anexo 11: Modelo de carta de despido

A la Att. De D. (...)

En (...) a (...) de (...) de 2016

Muy Sr. Mío

Por medio de la presente le comunico la decisión de esta empresa de proceder a su despido disciplinario con efectos del día (...). Las causas que motivan esta comunicación son las siguientes (...)

La dirección de la empresa ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo en virtud del artículo 54 del estatuto de los trabajadores, procediendo a un despido disciplinario.

Le informamos que en el departamento de recursos humanos se encuentra a su disposición el finiquito que le corresponde legalmente, con aquella liquidación se da por finalizada la relación laboral que nos unía.

Sin otro particular.

Le saluda muy atentamente:

FDO: REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

Bibliografía

MANUALES

- BLASCO LAHOZ, J., *Curso de Seguridad Social* (7ª Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2015.
- BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo* (23ª Edición), Madrid, Tecnos, 2014.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Curso de Derecho del Trabajo* (17ª Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008.

MONOGRAFÍAS

- DÍAZ RODRÍGUEZ, J., *Tratado Práctico sobre la Inspección de Trabajo: Jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios* (1ª Edición), Madrid, Lex Nova, 2016.
- FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, V., *Formularios prácticos Social*, Madrid, Ediciones Francis Lefebvre, 2005.
- FERRER LÓPEZ, M., *Cómo redactar solicitudes, reclamaciones, demandas y recursos laborales* (17ª Edición), Barcelona, Ediciones Deusto, 2010.

LEGISLACIÓN

Nacional

- Constitución Española de 1978. Publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978
- Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía de Galicia. Publicado en BOE de 28 de Abril de 1981
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Publicado en BOE núm. 285 de 27 de Noviembre de 1992
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Publicado en BOE de 10 de Noviembre de 1995.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Publicado en BOE núm. 245 de 11 de Octubre de 2011

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 174 de 22 de Julio de 2015

Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Publicado en BOE núm. 26 de 30 de Enero de 2016

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Publicado en BOE de 27 de Febrero de 1996

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de las Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social. Publicado en BOE de 03 de Junio de 1998

Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 40 de 16 de Febrero de 2000

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Publicado en BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015

Autonómica

DECRETO 70/2008, de 27 de marzo, sobre distribución de competencias entre los órganos de la Administración autonómica gallega para la imposición de sanciones en las materias laborales, de prevención de riesgos y por obstrucción de la labor inspectora. Publicado en DOG núm. 72 de 15 de Abril de 2008

JURISPRUDENCIA

Sentencia del TSJ de Aragón núm. 1328/2000 de 30 diciembre. (AS 2000\3966)

Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 418/2005 de 23 marzo. (AS 2005\548)

Sentencia del TSJ de Madrid núm. 441/2009 de 19 mayo (AS 2009\1869)

Sentencia del TSJ de Galicia núm. 4264/2015 de 13 julio. (AS 2015\1734)

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 enero 2006. (RJ 2006\1790)

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 febrero 1990. (RJ 1990\3088)

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 noviembre 1991. (RJ 1991\8417)

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 julio 1993. (RJ 1993\5673)

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 enero 1994. (RJ 1994\361)

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 febrero 2009. (RJ 2009\1837)

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 julio 2012. (RJ 2012\9609)

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 julio 2015. (RJ 2015\4723)

PÁGINAS WEB

Acción de despido, guía jurídica de Wolters Kluwer (<http://goo.gl/a9i4Fk>)

Infracciones y sanciones laborales, guía jurídica de Wolters Kluwer (<http://goo.gl/RwrP2h>)

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<http://www.empleo.gob.es/es/index.htm>).

Seguridad Social (http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)